

Принят на собрании трудового коллектива

« 17 » 10 2012 г.
Протокол №1

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МБОУ ДОД «Лянторская ДШИ №2» Сургутский район на 2012- 2015 гг.

От работодателя:

Директор МБОУ ДОД
профсоюзной

«ЛДШИ № 2»
«ЛДШИ № 2»



От работников:

Председатель первичной

организации МБОУ ДОД

Тимофеева Г.Г. Попова
01.12.12.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

Регистрационный № _____ от « ____ » _____
Руководитель органа по труду _____

Коллективный договор, соглашение	
зарегистрировано	
2012	
в МБОУ Сургутской проф.	
(наименование органа местного самоуправления по труду)	
(должность, Ф.И.О.)	12 2012 г.
(дата регистрации)	
Регистрационный №	726530
<i>Баширчел В.В.</i>	
(Ф.И.О., подпись лица, осуществившего регистрацию коллективного договора, соглашения)	

Принят на собрании трудового коллектива

«_17_» _____ 2012г.
Протокол №1

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**МБОУ ДОД
«Лянторская ДШИ №2»
Сургутский район
на 2012- 2015 гг.**

От работодателя:

Директор МБОУ ДОД
«Лянторская ДШИ №2

_____ Л.П.Бакулина

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
«Лянторская ДШИ №2»

_____ Т.Г. Попова

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду
МО Сургутский район

Регистрационный № 126530 от «13» декабря 2012г.

Руководитель органа по труду

В.Башкирцев
(должность, Ф.И.О.)

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ ДОД «ЛДШИ №2» (далее учреждение). Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Основами законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан от 22.07.1993 г. № 5487-1, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Российской Федерации от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, с учетом положений Межотраслевого тарифного соглашения между Правительством Ханты-Мансийского автономного округа - Югры и Ассоциацией профсоюзных организаций работников бюджетных отраслей Ханты-Мансийского автономного округа - Югры в целях защиты социально-трудовых и связанных с ними экономических прав работников и членов их семей Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, с соглашением между Администрацией Сургутского района и Объединением организаций профсоюзов г. Сургута и Сургутского района и направлено на обеспечение стабильности и эффективности работы предприятия, на повышение взаимной ответственности сторон, на определение согласованных позиций сторон по созданию необходимых социально-трудовых и экономических условий для работников бюджетного учреждения и установлению дополнительных гарантий, льгот и преимуществ для работников, по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.1. Стороны и назначение коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора являются *Администрация МБОУ ДОД ЛДШИ №2, в лице первого руководителя Бакулиной Любови Петровны, именуемого далее «Работодатель» и работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации (далее - профком).*

1.1.2. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.1.3. На работников, не являющихся членами профсоюза и не подавших соответствующего письменного заявления в профсоюзный комитет и работодателю, коллективный договор распространяется в объеме, гарантированном трудовым законодательством.

1.1.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.1.6. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.1.7. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.1.8. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

1.1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении учреждением - учет мнения (мотивированного мнения), согласование, предварительное согласие и др.):

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение о системах оплаты труда и стимулирования труда;
- соглашение, правила и инструкции по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- другие локальные нормативные акты.

1.1.16. Работодатель согласовывает с выборным органом первичной профсоюзной организации:

- привлечение работников с их письменного согласия к сверхурочной работе (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством);
- привлечение работников с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством);
- график отпусков, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года;
- формы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников;
- предварительное распределение учебной нагрузки и тарификацию педагогов на начало учебного года;

Аттестация и награждение работников на всех уровнях производится при участии представителей выборных профсоюзных органов.

1.1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных

актов;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;

- другие формы, определенные ТК, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, коллективным договором, локальными нормативными актами;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления учреждением соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

1.1.18. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, подвергаются штрафу, которые установлены федеральным законом.

1.1.19. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленные федеральным законом.

1.1.20. Настоящий коллективный договор заключен на период действия с 01.09.2012 года до 31.08.2015 года.

1.2. Предмет договора

1.2.1. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников организации, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.2.2. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.2.3. Стороны, подписавшие договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон Генерального, регионального, трехстороннего отраслевого соглашения.

1.2.4. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего договора в организации соблюдаются прежние нормы.

1.2.5. Суммы денежных пособия, выплат, материальной помощи, предусмотренные настоящим договором, установлены с 01.09. 2012 года до принятия нового коллективного договора.

1.2.6. Действие настоящего договора распространяется на всех работников и работодателей Учреждений.

1.2.7. Законы, указы, постановления и другие нормативно-правовые акты, принятые в период действия коллективного договора и улучшающие положение работников, расширяют действие соответствующих пунктов коллективного договора с момента вступления их в силу.

1.2.8. Ни одна из сторон не может в течение срока действия настоящего коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств. В случае если одна из сторон изъявит желание изменить или дополнить содержание данного коллективного договора в период его действия, то она должна обратиться к другой стороне с письменным уведомлением.

1.2.9. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к настоящему коллективному договору и являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников Учреждений.

РАЗДЕЛ 2. ВЗАИМНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН.

2.1. Работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения организации;
- обеспечивать сохранность имущества организации;
- учитывать мнение профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;
- обеспечивать трудовой коллектив материально-техническими ресурсами для выполнения работ, обеспечить безопасные условия труда, соблюдение законодательства РФ и настоящего договора.

2.2. Работники обязуются:

- выполнять производственные программы (учебные планы) и т.д.;
- соблюдать правила внутреннего распорядка, режим работы учреждения, правила охраны труда и техники безопасности;
- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору (контракту);
- беречь имущество организации;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

- выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим, Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.3. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием профкома.

2.4. Работодатель обязуется, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также:

- работники предпенсионного возраста (за 2 года до выхода на пенсию);
- одинокие матери или отцы, имеющие детей до 16 лет;
- работники, получившие профзаболевания или производственную травму.

2.5. Расторжение трудового договора с работником (членом профсоюза) по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия профкома.

2.6. Профсоюзный комитет обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присутствующими профсоюзными методами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;
- профсоюзный комитет обеспечивает консультативную и юридическую помощь, касающуюся защиты прав работников по отпуску, режиму работы, приему и увольнению, сокращению оплаты труда, предоставлению социальных льгот в соответствии со статьей Т.К. РФ 81, п.2, «Б» п.3 и п.5.

2.8. Установить, что размер компенсационных выплат стимулирующего характера, социальных выплат производится в соответствии с Положением об оплате и стимулировании труда работников МБОУ ДОД «Лянторская ДШИ № 2» № 40/1 от 10.01.2012г.

РАЗДЕЛ 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Трудовые отношения работников регулируются трудовым договором, коллективным договором и ТК РФ. Ответственный - первый руководитель и председатель профкома.

3.2. Трудовой распорядок МБОУ ДОД «Лянторская ДШИ №2» определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными собранием работников учреждения.

3.3. Продолжительность рабочего времени для женщин – 36 часов/неделю, для мужчин – 40 часов/неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом

3.3.1. Режим рабочего времени преподавателей при выполнении должностных обязанностей состоит из двух частей:

- нормируемая часть рабочего времени, определяется в астрономических часах (учебная нагрузка), регулируется расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком;

- не нормируемая часть, которая не конкретизирована по количеству часов, регулируется графиками и планами работ, в том числе личными планами педагогического работника.

3.3.2. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы рабочего времени, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются.

3.4. Перерыв для отдыха и питания предоставляется работникам не менее 1 часа.

3.5. Работодатель обязан при составлении расписания учебных занятий исключать нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую деятельность, с тем, чтобы не образовывались длительные перерывы («окна»).

3.6. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни как правило, запрещается. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае день отдыха оплате не подлежит.

3.7.1. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных

для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

3.8. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с ежегодными оплачиваемыми отпусками работников, считается рабочим временем педагогических работников образовательных учреждений, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года в соответствии с их тарификационной нагрузкой. В эти периоды работодатель вправе привлекать их к педагогической или организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы и заблаговременно доводя его до сведения работников.

3.8.1. Оплата труда педагогических и других работников образовательных учреждений, ведущих педагогическую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

3.8.2. В каникулярное время работники могут привлекаться к выполнению работ, не требующих специальных знаний (ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы. Работодатель обязан ознакомить педагогических работников с планируемой педагогической нагрузкой на следующий год до ухода работников в очередной отпуск, с учетом мнения профкома.

3.8.3. В период полной или частичной отмены учебных занятий в связи с карантином или по метеоусловиям педагогическим работникам сохраняется заработная плата согласно тарификации, если они привлекались к другой учебно-воспитательной, методической или организационной работе.

3.9. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (в таблице учета рабочего времени).

3.10. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, в целях обеспечения нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления этого календарного года и доводится до сведения всех работников персонально под роспись не позднее, чем за две недели до начала их отпусков.

3.11. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации и оформляется приказом. При этом по соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде денежной компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

3.12. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

3.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника:

- при временной нетрудоспособности работника;
- при выполнении работником государственных или общественных обязанностей во время отпуска;

- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами. Работник по окончании по графику отпуска должен высказать свои пожелания о продлении или переносе отпуска на другой срок в форме письменного заявления.

3.14. Работодатель в исключительных случаях в интересах коллектива и создания лучших условий отдыха может перенести день отдыха на другой день с тем, чтобы объединить с ближайшим праздничным днем.

3.15. Работникам ДШИ предоставляется ежегодный основной отпуск в количестве 28 календарных дней, преподавателям – 56 календарных дней, концертмейстерам – 56 календарных дней и дополнительный отпуск в количестве 16 календарных дней за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера.

3.16. За ненормированный рабочий день, при наличии соответствующего контроля, предоставляются дополнительные дни к очередному отпуску (на основании Постановления первого заместителя главы Сургутского района №427 от 27.02.2009 г. «О внесении изменения в постановление главы Сургутского района от 25.09.2007 г. № 2141»):

- директору – 3 календарных дня;
- заместителю директора по УМР- 3 календарных дня;
- заместителю директора по ВР - 3 календарных дня;
- заместителю директора по АХД - 3 календарных дня;
- библиотекарю – 3 календарных дня;
- секретарю учебной части – 3 календарных дня;
- специалисту по кадрам – 3 календарных дня;
- инженеру по охране труда- 3 календарных дня.

3.17. Время, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно один раз в два года, не засчитывается в срок отпуска и не оплачивается. На личном автотранспорте дополнительное время проезда предоставляется в пределах дней, необходимых для проезда на поезде.

3.18. Предоставление отпуска без сохранения заработной платы по причинам семейного или иного характера по заявлению работника производится в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

3.19. Педагогические работники образовательных учреждений не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и Уставом образовательного учреждения.

3.20. Работодатель обязуется установить дополнительные оплачиваемые отпуска:

- в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, дети, отец, мать, родные братья или сестры) - 3 календарных дня;
- в связи с вступлением в брак – 3 календарных дня;
- в связи с рождением ребенка – 3 календарных дня;
- за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера – 16 календарных дней.

3.21. Работодатель обязуется предоставлять дополнительные отпуска без сохранения заработной платы:

- на похороны близких родственников - до 7 дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - до 2 дней;
- для проводов детей в армию - до 3 дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака - до 5 дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 дней;
- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет – до 14

календарных дней;

-работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней (или меньше, на ваше усмотрение);

-одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней;

-отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 14 календарных дней.

3.22. Предоставлять по просьбе работника (опекуна, попечителя) ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенного в другой местности.

3.23. Предоставлять ежемесячно дополнительный выходной день без сохранения заработной платы одному из родителей, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, при наличии письменного заявления об этом (ст. 319 ТК РФ).

3.24. По письменному заявлению одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (на следующие месяцы эти дни не переносятся) для ухода за детьми-инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет (ст. 262 ТК РФ).

3.25. Беременным женщинам для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях работодатель обязан предоставить дни с сохранением среднего заработка по месту работы (ст. 254 ТК РФ). Количество дней определяется по соглашению сторон на основании заключения женской консультации.

3.26. Общим выходным днем является воскресенье.

3.27. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в течение перерывов между занятиями (перемен).

3.28. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Работодатель обязуется:

-уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

- уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

3.29. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставлении на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

3.30. Работодатель при проведении мероприятий по сокращению в пределах одноименных профессий и должностей вправе произвести перестановку (перегруппировку) работников и перевести более квалифицированного работника, должность которого сокращается, с его согласия на другую должность, уволив с нее по указанному основанию, менее квалифицированного работника.

3.31. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя производится с учетом мнения профкома образовательного учреждения. Профком рассматривает каждую кандидатуру с приглашением на свое заседание.

3.32. Работникам, уволенным в связи с ликвидацией учреждения, его структурного подразделения либо сокращением численности или штата работников, сохраняется на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, средняя заработная плата с учетом месячного выходного пособия (ст. 318 ТК РФ).

3.33. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.33.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.33.2. Работодатель обязуется повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.33.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.34. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего специального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

3.35. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям уровень оплаты труда.

РАЗДЕЛ 4. ОПЛАТА ТРУДА.

4.1. Стороны договорились производить оплату труда в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры 10.11.2010 № 292-п «О порядке и условиях оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры»;
- положением №40/1 от 10.01.2012г. «Об оплате и стимулировании труда работников муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Лянторская ДШИ №2»
- едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.04.2004 №4;
- положением об оплате труда работников муниципальных учреждений Сургутского р-на, утвержденным распоряжением Главы Сургутского района от 28.01.2011г. №249 «Об оплате труда и социальных гарантиях работников муниципальных учреждений Сургутского района».

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда.

4.2. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников образовательного учреждения, осуществляется в пределах годового фонда на оплату труда в рамках субсидий на получение муниципального задания .

4.2.1. Работодатель своевременно выплачивает заработную плату, а в случае её задержки по вине работодателя работодатель обязан выплатить её с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трёхсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.3. Заработная плата работников МБОУ ДОД «Лянторская ДШИ №2» состоит из:

- должностного оклада или тарифной ставки (оклада);
- компенсационных выплат;
- выплат стимулирующего характера;
- социальных выплат;
- иных выплат.

4.4. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в автономном округе руководитель учреждения осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

Регулирование размера низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы осуществляется работодателем в пределах доведенных субсидий на выполнение муниципального задания.

4.5. При формировании годового фонда оплаты труда на компенсационные (без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) и выплат стимулирующего характера ежегодно предусматривается 27 процентов от объема средств на оплату должностных окладов и тарифных ставок (окладов) с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, на социальные выплаты - до 10 процентов.

4.6. Порядок оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, Положением об оплате и стимулировании труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Лянторская детская школа искусств №2» №40/1 от 10.01.2012г .(далее – Положение).

4.7. Базовая единица установлена в размере 3710(три тысячи семьсот десять) рублей.

4.8. Должностные оклады: руководителя, специалиста, служащего; оплата труда рабочих учреждения – формируются в соответствии с пунктами 2.1., 2.2., 2.3., раздела II и пунктами 3.1. раздела III Положения.

4.8.1. Должностной оклад руководителя устанавливается путем суммирования базовой единицы, базового коэффициента, коэффициентов территории, специфики работы, квалификации, масштаба и уровня управления.

4.8.2. Должностные оклады специалиста, служащего устанавливаются путем суммирования базовой единицы, базового коэффициента, коэффициента территории, специфики работы, а у специалиста учитывается и коэффициент квалификации.

4.8.3. Оплата труда рабочих учреждения (размер тарификационной ставки) состоит из произведения базовой единицы, тарифного коэффициента, который устанавливается в соответствии с тарифной сеткой по оплате труда рабочих образовательного учреждения.

4.9. Определение и применение понятий «базовый коэффициент», «коэффициент территории», размер «коэффициента специфики», «повышающий коэффициент», «коэффициент квалификации», размер «коэффициента за учёную степень», «коэффициент за государственные награды», «коэффициент масштаба и уровня управления», производится в

соответствии с пунктами 2.4., 2.5., 2.6., 2.7., 2.8., 2.9., 2.10., 2.11., 2.12. раздела II; пунктами 3.2., 3.3., 3.4. раздела III Положения об оплате и стимулировании труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Лянторская детская школа искусств №2» №40/1 от 10.01.2012г.

4.10. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательного учреждения, ведущих преподавательскую (учебную) работу (далее - педагогические работники) применяется при оплате.

4.10.1. За часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев.

4.10.2. За часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год на условиях совместительства в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки.

4.11. Руководитель образовательного учреждения в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, лекций и т.д.

Размер оплаты за один час определяется путем умножения базовой единицы, коэффициента почасовой оплаты труда, районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательном учреждении, указаны в таблице 1 .

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательном учреждении

Таблица 1.

№ п/п	Наименование показателя	Коэффициент почасовой оплаты труда		
		Для профессора, доктора наук	Для доцента, кандидата наук	Для лиц, не имеющих ученой степени
1	Коэффициент почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с учащимися	0,12	0,10	0,05
2	Коэффициент почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий со слушателями учебных заведений по повышению квалификации работников и специалистов	0,15	0,12	0,07

4.12. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.13. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам аттестации рабочих мест.

4.14. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета автономного округа».

4.15. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за работу в ночное время работникам устанавливается в размере 40% часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 до 06.00 часов утра.

4.16. Выплаты, указанные в разделе V, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

4.17. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

- за качество выполняемых работ: регулярные (постоянные) выплаты;
- за интенсивность и высокие результаты работы: разовые (непредвиденные) выплаты
- за стаж непрерывной работы;
- директорский фонд.

4.18. Выплата за качество выполняемых работ (регулярные выплаты) устанавливается за:

- высокое качество выполняемой работы;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб

учреждения.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с критериями и показателями, разработанными образовательным учреждением. Критерии оценки результативности деятельности работников Учреждения устанавливаются на основе показателей эффективности деятельности. Учреждение к каждому показателю эффективности деятельности устанавливает индикаторы измерения. Индикаторы измерения оцениваются Учреждением определенным количеством баллов. Сумма баллов по индикаторам измерения дает итоговое количество баллов по одному показателю, а общая сумма баллов показателей эффективности деятельности составляет максимальное количество баллов по определенным категориям работников Учреждения. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным правовым актом учреждения. Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах, баллах или др.) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности. Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и пр. (мониторинга деятельности). Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора), устанавливаются в зависимости от принятых принципов и показателей анализа деятельности учреждения

4.18.1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работникам, имеющим ученую степень, почетное звание по профилю профессиональной деятельности.

4.19. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – разовые (непредвиденные) выплаты – устанавливаются в сентябре, феврале за особые достижения в работе или выполнение особо важных работ, мероприятий

4.20. Размеры выплат за стаж непрерывной работы определяется в соответствии с пунктом раздела IV Положения и таблицы 2.

Таблица 2

Уровень образования руководителей, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации «Магистр»	1,6
Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации «Дипломированный специалист»	1,5
Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему аттестацию, квалификации «Бакалавр»	1,4
Неполное высшее образование; среднее профессиональное образование	1,3
Начальное профессиональное образование	1,20
Среднее(полное) общее образование	1,10
Основное общее образование	1,00

4.21. Изменение коэффициента стажа работы происходит при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение коэффициента стажа работы.

4.22. Выплаты из директорского фонда призваны способствовать развитию кадрового потенциала руководителя учреждения, поощрять эффективный стиль управления, приводящий к развитию ресурсов образовательного учреждения и значимым результатам работы учреждения.

Порядок формирования директорского фонда и установления выплат стимулирующего характера руководителю первого уровня образовательного учреждения производится согласно приложению 3 к настоящему Положению.

4.23. К социальным выплатам относятся:

- единовременная выплата молодым специалистам;
- единовременная выплата на профилактику заболеваний.

4.24. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности на оплату труда.

Молодым специалистом считается выпускник учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования в течение года после получения диплома (иного документа), вступающий в трудовые отношения и заключивший трудовой договор, а в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение года после службы в армии.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам по основной занимаемой должности.

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

4.25. Работникам учреждений один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается единовременная выплата на профилактику заболеваний.

Выплата единовременной выплаты на профилактику заболеваний осуществляется в пределах субсидий на выполнение муниципального задания.

Решение о выплате единовременной выплаты на профилактику заболеваний работнику принимается руководителем образовательного учреждения и оформляется его приказом.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременной выплаты на профилактику заболеваний выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Выплата единовременной выплаты на профилактику заболеваний осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

4.26. Размер единовременной выплаты на профилактику заболеваний для руководителей, специалистов, служащих определяется путем умножения суммы базовой единицы, базового коэффициента на сумму районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностям плюс 1 в соответствии с п.7.4. раздела VII Положения.

4.27. Размер единовременной выплаты на профилактику заболеваний для рабочих определяется путем умножения произведения тарифной ставки на тарифный коэффициент на сумму районного коэффициента, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностям плюс 1.

4.28. Выплата единовременной выплаты на профилактику заболеваний не зависит от итогов оценки труда работника.

4.29. Работник, вновь принятый на работу, не отработавший полный календарный год, имеет право на единовременную выплату на профилактику заболеваний в размере пропорционально отработанному времени.

4.30. Единовременная выплата на профилактику заболеваний не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работнику, уволенному в течение календарного года по собственному желанию, а также уволенному за виновные действия.

4.31. К иным выплатам относятся:

- единовременное премирование по итогам года;
- единовременные выплаты к профессиональным праздникам и юбилейным датам;
- единовременные выплаты работникам, выходящим на пенсию и прекращающим трудовую деятельность;
- единовременная выплата на погребение;
- единовременная выплата работникам, впервые вступающим в брак;

оплата путёвки.

4.32 Единовременное премирование работников образовательного учреждения по итогам работы за год осуществляется в размерах и условиях, установленных распоряжением администрации Сургутского района.

Премирование по результатам работы за год руководителя образовательного учреждения осуществляется на основании распоряжения администрации Сургутского района.

Премирование по результатам работы за год работников образовательного учреждения осуществляется на основании приказа руководителя муниципального учреждения.

Премия в полном размере выплачивается работникам образовательного учреждения, которые проработали весь календарный год в образовательном учреждении.

Премия в размере, пропорционально отработанному времени в календарном году, выплачивается работникам, проработавшим в образовательном учреждении неполный календарный год:

- вновь принятым;
- вернувшимся на работу после отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.
- уволившимся с работы в порядке перевода в образовательное учреждение Сургутского района в связи с призывом на военную службу, уходом на пенсию, в связи с сокращением штата или численности.

В отработанное время в календарном году, для расчета размера премии по результатам работы за год, включается время работы по табелю рабочего времени. В период для расчета премии не включаются дни учебного отпуска, дни по временной нетрудоспособности, дни отпуска без сохранения заработной платы.

Премия по результатам работы за год не выплачивается работникам образовательного учреждения, уволенным в течение календарного года по собственному желанию и за виновные действия.

Единовременная выплата к профессиональным праздникам, к юбилейным датам образовательного учреждения осуществляется работникам, состоящим в штате образовательного учреждения на дату издания распоряжения администрации Сургутского района, за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Юбилейными датами считаются 50 лет и далее через каждые 10 лет.

Единовременная выплата производится в размере, не превышающем месячный фонд оплаты труда, по отдельному распоряжению администрации Сургутского района.

4.33. Размер единовременной выплаты специалистам и служащим, выходящим на пенсию по возрасту (впервые) и прекращающим трудовую деятельность, определяется путем произведения базовой единицы, базового коэффициента, умноженных на «5» на сумму районного коэффициента, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностям плюс 1.

4.34. Размер единовременной выплаты рабочим, выходящим на пенсию по возрасту (впервые) и прекращающим трудовую деятельность, состоит из произведения тарифной ставки, умноженной на «5» на сумму районного коэффициента, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностям плюс 1.

4.35. Размер единовременной выплаты руководителю, заместителям руководителя, деятельность которых связана с образовательным процессом, педагогическим работникам образовательного учреждения, выходящим на пенсию по возрасту (впервые) и прекращающим трудовую деятельность, при наличии стажа работы не менее десяти лет в образовательном учреждении, расположенном на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, состоит из произведения базовой единицы, базового коэффициента, умноженных на «12» и суммы районного коэффициента, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностям плюс 1.

4.36. Размер единовременной выплаты на погребение в случае смерти членов семьи работника образовательного учреждения (муж, жена, родители, дети) или самого работника образовательного учреждения выплачивается в размере 03 тыс. рублей.

4.37. Размер единовременной выплаты работникам образовательного учреждения, впервые вступающим в брак, составляет месячный фонд оплаты труда данного работника образовательного учреждения.

4.38. При наступлении событий, указанных в пунктах 4.36 и 4.37. работникам образовательного учреждения предоставляется оплачиваемый 3-дневный отпуск.

4.39. Оплата путевки для санаторно-курортного лечения работника образовательного учреждения производится в размере 70% стоимости путевки, но не более 25 тыс. рублей, один раз в три года в пределах Российской Федерации.

Приобретение путёвки осуществляется работником образовательного учреждения самостоятельно, стоимость путёвки возмещается по возвращении при предоставлении соответствующих документов.

4.40. Размер ежемесячной денежной выплаты на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий составляет 100 рублей.

4.41. Финансирование расходов, направляемых на иные выплаты, осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, за исключением выплат, указанных в пунктах 4.36.; 4.37. и 4.40.

4.42. В пределах экономии Фонда оплаты труда, сложившейся по итогам работы за год, может производиться единовременное премирование работников по итогам работы за год в размерах, установленных распоряжением Главы района.

4.43. Допускается снижение размера или лишение регулярной (постоянной) выплаты работникам на основании приказа руководителя учреждения по представлению комиссии по оценке качества труда работников учреждения в течение месяца, в котором выявлен факт нарушения по следующим основаниям:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;
- прогул, появление на работе в нетрезвом состоянии;
- систематическое опоздание на работу без уважительных причин и другие нарушения

Правил внутреннего трудового распорядка;

- нарушение законодательства Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, иных нормативных актов;
- нарушение финансовой дисциплины;
- нарушение установленных сроков отчетности, представления информации, недостоверность отчетов, информации;
- нарушение правил и норм безопасности учреждения, охраны труда, техники безопасности.

4.44. Заработная плата работникам учреждения выплачивается на расчетный счет 2 раза в месяц до 10 и 25 числа месяца, следующего за расчетным периодом. Выдачу расчетных листов производить не позднее 10 числа месяца, следующего за расчетным периодом.

РАЗДЕЛ 5. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

5.1. К социальным выплатам относятся:

- единовременная выплата молодым специалистам;
- единовременная выплата на профилактику заболеваний (на основании положения).

5.1.1. Молодым специалистом считается выпускник учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования в течение года после получения диплома (иного документа), вступающий в трудовые отношения и заключивший трудовой договор, а в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение года после службы в армии.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам по основной занимаемой должности.

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

5.1.2. Работникам учреждения один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается единовременная выплата на профилактику заболеваний.

Выплата единовременной выплаты на профилактику заболеваний осуществляется в пределах субсидий на выполнение муниципального задания.

5.1.3. Решение о выплате единовременной выплаты на профилактику заболеваний работнику принимается руководителем образовательного учреждения и оформляется его приказом.

5.1.4. В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременной выплаты на профилактику заболеваний выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

5.1.5. Выплата единовременной выплаты на профилактику заболеваний осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

5.1.6. Выплата единовременной выплаты на профилактику заболеваний не зависит от итогов оценки труда работника.

Работник, вновь принятый на работу, не отработавший полный календарный год,

имеет право на единовременную выплату на профилактику заболеваний в размере пропорционально отработанному времени.

5.1.7. Единовременная выплата на профилактику заболеваний не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работнику, уволенному в течение календарного года по собственному желанию, а также уволенному за виновные действия «Об оплате и стимулировании труда работников МБОУ ДОД «Лянторская ДШИ №2»:

К иным выплатам относятся:

- единовременное премирование по итогам года;
- единовременные выплаты к профессиональным праздникам и юбилейным датам;
- единовременные выплаты работникам, выходящим на пенсию и прекращающим трудовую деятельность;
- единовременная выплата на погребение;
- единовременная выплата работникам, впервые вступающим в брак;
- оплата путёвки.

5.2. Единовременное премирование работников образовательного учреждения по итогам работы за год осуществляется в размерах и условиях, установленных распоряжением администрации Сургутского района.

5.2.1. Премирование по результатам работы за год работников образовательного учреждения осуществляется на основании приказа руководителя муниципального учреждения.

5.2.2. Премия в полном размере выплачивается работникам образовательного учреждения, которые проработали весь календарный год в образовательном учреждении.

5.3. Лица (а также члены семьи) проживающие в Сургутском районе и работающие в организациях, финансируемых из бюджета Сургутского района, имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов.

5.3.1. К членам семьи работника, в отношении которых работнику осуществляется компенсация стоимости проезда и провоза багажа (далее - члены семьи) относятся:

- неработающий супруг (супруга);
- несовершеннолетние дети (родные, усыновленные), не достигшие 18 лет на момент использования права на оплачиваемый отпуск, а также дети из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в отношении которых работник назначен опекуном или попечителем;
- совершеннолетние дети, а также лица из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, не достигшие возраста 23 лет, в отношении которых работник исполнял обязанности опекуна или попечителя и прекратил исполнять данные обязательства в связи с достижением ребенком 18 лет, обучающиеся на дневных отделениях учреждений высшего или среднего профессионального образования;
- совершеннолетние недееспособные лица, в отношении которых работник назначен опекуном.

Членам семьи работника компенсация стоимости проезда и провоза багажа производится также в случае, если место и время использования отпуска работника и членов его семьи не совпадают.

5.4. Работодатель компенсирует стоимость проезда и провоза багажа работника и членов семьи к месту использования отпуска и обратно общественным транспортом по кратчайшему маршруту. Кратчайшим маршрутом является прямой маршрут. Кратчайшим маршрутом признается также маршрут движения через промежуточные пункты, расположенные в направлении места использования отпуска либо места жительства, в случае, когда в расписании движения транспортных средств, прямой маршрут отсутствует.

5.4.1. Компенсация производится не выше стоимости категорий проезда:

- в салоне экономического класса при проезде воздушным транспортом;
- в четырехместном купейном вагоне скорого фирменного поезда при проезде железнодорожным транспортом;
- в каюте 2 класса пассажирских водоизмещающих судов всех линий сообщения при проезде водным транспортом (кроме круизных судов);
- маршрутным автомобильным транспортом (кроме легковых такси). Размер компенсации определяется исходя из фактической стоимости проездных документов (с учетом всех предусмотренных проездным документом взносов и сборов, кроме сборов добровольного страхования).

5.4.2. Компенсация стоимости проезда работника и членов семьи к месту использования отпуска и обратно общественным транспортом осуществляется на основании представленных работником проездных документов, в том числе электронных.

Представленные проездные документы, в том числе электронные, должны соответствовать формам установленным для соответствующего вида транспорта и в случаях установленных законодательством должны быть оформлены на бланках строгой отчетности.

Проездные документами являются:

- при проезде воздушным транспортом - пассажирский билет покупонного автоматизированного оформления в гражданской авиации, оформленный на бумажном носителе, электронный пассажирский билет в гражданской авиации - маршрут/квитанция и полетный купон (посадочный талон);

- при проезде железнодорожным транспортом - проездной документ (билет), оформленный на бумажном носителе, либо электронный проездной документ (билет) на железнодорожном транспорте (при оформлении электронного проездного документа не на бланке строгой отчетности, работником должен быть представлен документ, подтверждающий произведенную оплату перевозки (чек, квитанция, иной документ, приравненный к кассовому чеку);

- при проезде водным транспортом – билет, оформленный на бумажном носителе;

- при проезде маршрутным автомобильным транспортом – билет для проезда в междугородном, пригородном сообщении, оформленный на бумажном носителе или кассовый чек с указанными на нем реквизитами билета, приравненным к билету.

5.5. Право на компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно сохраняется за работником в случае выезда работника к месту использования отпуска или обратно в дни отпуска без сохранения заработной платы, в выходные, праздничные дни, непосредственно предшествующие отпуску или следующие за ним, а также в случае выезда в нерабочее время (в период ежедневного отдыха) рабочего дня, непосредственно предшествующего началу отдыха или следующего за окончанием отдыха.

5.6. Компенсация стоимости проезда работника и членов семьи при проезде личным автотранспортом к месту использования отпуска и обратно может производиться не выше стоимости категорий проезда:

- в купейном вагоне пассажирского поезда при наличии железнодорожного сообщения;
- в каюте 2 класса пассажирских водоизмещающих судов всех линий сообщения (кроме круизных судов), либо автобусах общего типа, в случае отсутствия железнодорожного сообщения.

Документом, подтверждающим факт проведения отпуска в другой местности при проезде личным автотранспортом, является маршрутный лист с отметкой о пребывании в населенном пункте, избранном в качестве места проведения отпуска (печать или штамп органов государственной власти, органов местного самоуправления, правоохранительных органов, управляющих компаний, товариществ собственников жилья).

Размер компенсации определяется на основании справки о стоимости проезда по кратчайшему маршруту, выданной транспортной организацией, осуществляющей перевозку или ее уполномоченным агентом исходя из стоимости проезда работника и членов семьи.

5.7. Работнику и членам семьи, проводящим отпуск в нескольких местах отдыха, компенсируется стоимость проезда только одного избранного работником места, а также расходы по обратному проезду от того же места по кратчайшему маршруту.

В случае проезда к избранному месту отдыха и обратно по маршруту не являющемуся кратчайшим, размер компенсации определяется на основании справки о стоимости проезда по кратчайшему маршруту до избранного места, выданной транспортной организацией, осуществляющей перевозку или ее уполномоченным агентом, не выше стоимости категорий проезда :

- в салоне экономического класса при проезде воздушным транспортом;
 - в четырехместном купейном вагоне скорого фирменного поезда при проезде железнодорожным транспортом;
 - в каюте 2 класса пассажирских водоизмещающих судов всех линий сообщения при проезде водным транспортом (кроме круизных судов);
 - маршрутным автомобильным транспортом (кроме легковых такси),
- и не выше фактической стоимости проездных документов. Расходы на получение указанной справки компенсации не подлежат.

5.8. Работодатель компенсирует стоимость проезда работника и членов семьи к месту использования отпуска и обратно в случае утраты проездных документов не выше стоимости категорий проезда:

- в плацкартном вагоне пассажирского поезда при наличии железнодорожного сообщения;
- в каюте 2 класса пассажирских водоизмещающих судов всех линий сообщения (кроме круизных судов), либо автобусах общего типа, в случае отсутствия железнодорожного сообщения.

Компенсация стоимости проезда работника и членов семьи в случае утраты проездных документов осуществляется на основании предоставленных работником документов подтверждающих факт проведения отпуска в другой местности.

Документами, подтверждающими факт проведения отпуска в другой местности являются:

документ, подтверждающий пребывание работника и членов семьи в месте проведения отпуска (гостинице, санатории, доме отдыха, пансионате, кемпинге, туристической базе, ином подобном учреждении) или иной документ, удостоверяющий регистрацию по месту пребывания работника и членов семьи.

5.9. Работнику и членам семьи, проводящим отпуск за пределами территории Российской Федерации, при следовании общественным и личным транспортом по территории Российской Федерации, стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно компенсируется до (от) географического пункта на территории Российской Федерации, в котором расположен аэропорт, железнодорожная станция, морской, речной порты, автовокзал, ближайшего к месту пересечения границы в направлении места использования отпуска.

Размер компенсации определяется на основании справки о стоимости проезда по кратчайшему маршруту, до географического пункта, определенного первым абзацем настоящего пункта, выданной транспортной организацией, осуществляющей перевозку или ее уполномоченным агентом, но не выше фактической стоимости проездных документов.

В случае проезда к месту использования отпуска за пределы территории Российской Федерации воздушным транспортом, без посадки в ближайшем к месту пересечения государственной границы Российской Федерации аэропорту, оплата проезда к месту использования отпуска и обратно компенсируется до следующих населенных пунктов:

- до города Белгорода при перелете Россия - Болгария, Босния и Герцеговина, Италия, Молдавия, Румыния, Сербия, Словения, Украина, Хорватия, Франция;
- до города Калининграда при перелете Россия – Австрия, Бельгия, Великобритания, Венгрия, Германия, Дания, Ирландия, Испания, Польша, Португалия, Словакия, Чехия, Швейцария, страны Северной и Южной Америки;

- до города Санкт-Петербурга при перелете Россия – Исландия, Латвия, Литва, Норвегия, Финляндия, Швеция;
- до города Москвы при перелете Россия- Беларусь;
- до города Сочи при перелете Россия – Абхазия, Азербайджан, Армения, Грузия, Израиль, Кипр, ОАЭ и другие страны Ближнего Востока, страны Африки, Турция, Южная Осетия;
- до города Иркутска при перелете Россия – Вьетнам, Индонезия, Камбоджа, Китай, Малайзия, Сингапур, Таиланд, Филиппины;
- до города Омска при перелете Россия – Индия, Казахстан, Кыргызстан, Мальдивские острова, Таджикистан, Туркмения, Узбекистан, Шри-Ланка;
- до города Владивостока при перелете Россия – Австралия и страны Океании, Корея, Япония.

Размер компенсации до населенных пунктов, указанных в абзацах настоящего пункта определяется на основании справки о стоимости проезда по кратчайшему маршруту до указанных населенных пунктов, выданной транспортной организацией, осуществляющей перевозку или ее уполномоченным агентом, но не выше фактической стоимости проездных документов.

В случае проезда к месту использования отпуска за пределы территории Российской Федерации воздушным транспортом, без посадки в ближайшем к месту пересечения государственной границы Российской Федерации аэропорту чартерным рейсом по туристической путевке, в которую включена стоимость перевозки, компенсация осуществляется на основании представленных работником туристической путевки, кассового чека или квитанции по приходному кассовому ордеру о стоимости туристической путевки, проездного документа, справки транспортной организации или организации осуществляющей туроператорскую деятельность о стоимости перевозки, включенной в стоимость туристической путевки.

Размер компенсации в случае, предусмотренном абзацем настоящего пункта, определяется на основании справки о стоимости проезда по кратчайшему маршруту до населенных пунктов, указанных в абзацах настоящего пункта, выданной транспортной организацией, осуществляющей перевозку или ее уполномоченным агентом, но не выше фактической стоимости перевозки, включенной в стоимость туристической путевки, указанной в справке транспортной организации или организации осуществляющей туроператорскую деятельность.

5.10. Выплаты, предусмотренные настоящим разделом, являются целевыми и не суммируются в случае, если работник своевременно не воспользовался своим правом на компенсацию стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно провоза багажа.

5.11. Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим разделом, предоставляются работнику учреждения, финансируемой из бюджета района, только по основному месту работы.

5.12. Если работник своевременно не воспользовался правом на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно на второй год и последующие, то он может воспользоваться этим правом соответственно на третий, пятый, седьмой и последующие годы работы.

5.13. По желанию работника вместе с оплачиваемым отпуском один раз в два года предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на срок, необходимый для проезда к месту использования отпуска и обратно.

5.14. Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа членов семьи сохраняется в течение одного года со дня заключения работником трудового договора с данной организацией, расположенной на территории Сургутского района.

5.15. Работник организации, финансируемой из бюджета района, возвращает денежные средства, выделенные ему в связи с переездом на работу в случае:

- если работник без уважительной причины не приступил к работе в установленный срок;
- если работник уволился до окончания срока, определенного трудовым договором, а при отсутствии такого срока – до истечения одного года работы, или был уволен за виновные действия.

5.16. Работнику организации, финансируемой из бюджета района, и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом в пределах РФ.

5.17. Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим договором, предоставляются работнику организации, финансируемой из бюджета района, только по основному месту работы.

5.18. Гарантии и компенсации распространяется на лиц, прибывших из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, при условии предоставления документов, подтверждающих, что им и членам их семей при переезде в Сургутский район, в связи с расторжением трудового договора, по прежнему месту работы не оплачивалась стоимость проезда в объеме, установленном настоящим договором.

РАЗДЕЛ 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

Работодатель обеспечивает выполнение Трудового кодекса Российской Федерации, Закона автономного округа "Об охране труда в Ханты - Мансийском автономном округе - Югра" и других нормативных правовых актов по охране труда и окружающей природной среды.

В соответствии с Основами законодательства РФ об охране труда работодатель обязан обеспечить здоровые и безопасные условия труда. Он обязан внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников. В этих целях в коллективном договоре предусматривается следующее:

6.1. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

6.1.1. Работодатель проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации. Предусматривают, в пределах имеющихся средств, в коллективных договорах и соглашениях по результатам аттестации рабочих мест дополнительные, по сравнению с законодательством, льготы и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, разрабатывают и осуществляют мероприятия, направленные на улучшение условий и охраны труда работников.

6.1.2. Работодатель принимает участие в выполнении районных программ, мероприятий по охране труда, разрабатывают свои мероприятия с обязательным их финансированием с учётом финансовых возможностей организации.

6.1.3. Работодатель обеспечивает своим работникам права и социальные гарантии, установленные законодательством в области труда, а также обязательное медицинское страхование, обязательное социальное страхование, в том числе и от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2. Работодатель своевременно обеспечивает работников музыкальными инструментами, канцелярскими и музыкальными принадлежностями для проведения уроков, нормативным , один раз в год – в начале сентября.

6.3. Работодатель обеспечивает соблюдение санитарно-технических требований, температурного, воздушного, светового и водных режимов.

6.4. Работодатель организывает проведение за счет собственных средств обязательные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) работников, обеспечивает предоставление льгот и компенсаций работающим в неблагоприятных условиях согласно законодательству.

Без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний работники не допускаются к исполнению ими трудовых обязанностей.

6.5. Работодатель устанавливает коллективным договором, локальным нормативным актом компенсацию расходов работникам на оплату стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации для медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, выданного в установленном порядке, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания.

6.6. Работодатель своевременно уплачивает страховые взносы на обязательное пенсионное страхование на каждого работника и представляет в Пенсионный фонд Российской Федерации перечень рабочих мест, наименование профессий и должностей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение за выслугу лет, также представляет индивидуальные сведения о стаже и заработке для назначения на их основе государственных пенсий.

6.7. Работодатель обеспечивает оплату первых трёх дней нетрудоспособности по больничному листу за счёт собственных средств, в соответствии с действующим законодательством.

6.8. Работодатель обеспечивает обучение вновь избранных уполномоченных (доверенных) лиц (представителей профсоюзной организации) по охране труда по утвержденным программам. За период обучения за уполномоченными (доверенными) лицами профсоюза сохраняется средняя заработная плата.

6.8.1. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение запрещается.

6.9. Работодатель принимает предупредительные меры по недопущению производственного травматизма.

6.9.1. Работодатель обеспечивает в установленном порядке работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, смывающими и обезвреживающими веществами, а также санитарно-бытовыми помещениями, помещениями для приема пищи.

6.9.2. Работодатель обеспечивает условия осуществления государственного и общественного контроля за соблюдением законодательных и иных нормативных правовых актов по труду и охране труда правовыми и техническими инспекциями труда профсоюзов, уполномоченными (доверенными) лицами профсоюзных комитетов, членами комиссий по охране труда, в том числе представляют соответствующую информацию и документы.

6.10. Профсоюз избирает уполномоченных (доверенных) лиц профсоюза по охране труда. Организует, совместно с работодателем, обучение уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзов по охране труда.

6.10.1. Профсоюзные комитеты и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль о состоянии охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма, добиваются возмещения вреда, причиненного здоровью работников.

6.11. Профсоюз защищает законные интересы работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве, получивших профессиональные заболевания, а также членов их семей.

6.11.1. Профсоюз принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.11.2. Профсоюз участвует в организации и проведении аттестации рабочих мест по условиям труда.

6.11.3. Профсоюз осуществляет проверку условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей по охране труда, предусмотренных коллективным договором и соглашениями.

6.11.4. Профсоюз осуществляет выдачу работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

6.11.5. Профсоюз предъявляет работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

6.12. Профсоюз обращается в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства по охране труда, а также сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

6.12.1. Профсоюз организует по запросу работника экспертизу условий и охраны труда на его рабочем месте.

РАЗДЕЛ 7. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ РАБОДАТЕЛЯ И ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ.

7.1. Взаимоотношения работодателя и профкома строятся на основании законодательства, соглашений, настоящего коллективного договора.

7.2. Профсоюзная организация действует в соответствии с законодательством, Федеральным законом (О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности).

7.3. Профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений.

7.4. Работодатель содействует созданию и функционированию профсоюза в учреждении, соблюдает их права и гарантии деятельности. Для уставной деятельности предоставляет профсоюзам помещения, транспорт, оргтехнику, средства связи в соответствии с законодательством.

7.5. Работодатель при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно и безвозмездно, одновременно с выплатой заработной платы перечисляет на счет соответствующей профсоюзной организации членские взносы в размере 1% от их зарплаты.

7.6. Работодатель при принятии решений о сокращении штатов, изменении существенных условий трудового договора работника, нормирования труда, расторжения трудового договора по инициативе работодателя согласовывает свои действия с выборным профсоюзным органом в соответствии со статьей 81 п.2; «б» п.3; п5 ТК РФ.

7.7. Работодатель поддерживает инициативу профсоюзов о заключении коллективных договоров и соглашений. Заключает коллективные договоры, и соглашения не позднее чем через 3 месяца после начала ведения переговоров в установленном порядке.

7.8. Работодатель представляет соглашения и коллективные договоры в орган по труду органа местного самоуправления для уведомительной регистрации.

7.9. Работодатель содействует образованию в организациях комиссий по трудовым спорам по регулированию разногласий между работодателем и работниками по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

7.10. Работодатель в обязательном порядке рассматривает все требования, предложения, внесенные на профсоюзных конференциях (собраниях), и в течение месяца принимают соответствующие меры.

7.11. Работодатель обеспечивает не освобожденным членам профсоюзных органов всех уровней время для выполнения ими общественных обязанностей с сохранением среднего заработка.

7.12. Профсоюз обязуется:

- в установленные сроки предоставлять мотивированное мнение Работодателю при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в случаях, предусмотренных законодательством.

- обеспечивать контроль и защиту прав работников в части соблюдения трудового законодательства, исполнение коллективного договора, своевременности выплаты заработной платы, отпускных, больничных листов и расчёта в случае увольнения.

- защищать интересы, права членов профсоюза в государственных и судебных органах.

- осуществлять консультативную, правовую помощь членам профсоюзов по вопросам оплаты труда, предоставлению дополнительных льгот и гарантий.

- инициировать и содействовать созданию в организации комиссии по трудовым спорам.

- принимать меры через систему коллективных договоров и соглашений, обеспечивающие повышение уровня оплаты труда, справедливые соотношения оплаты труда различных квалификационных групп работников, включая руководителей.

- способствовать росту уровня доходов населения, вносят предложения в исполнительные органы государственной власти, органы местного самоуправления, работодателям по росту доходов, добиваются реализации предложений через коллективные договоры и соглашения.

- способствовать успешному выполнению производственной программы организации.

- сотрудничать на началах социального партнерства с работодателем в вопросах, связанных с регулированием трудовых и связанных с трудом отношений.

- содействовать укреплению трудовой дисциплины, соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка, выполнению ими трудовых обязанностей.

- осуществлять контроль за выполнением коллективных договоров и соглашений, участвуют в выявлении, предупреждении и разрешении коллективных трудовых споров.

- Не выступать организаторами забастовок в случае выполнения органами местного самоуправления, работодателями обязательств предусмотренных отраслевым и окружным соглашениями, коллективным договором.

7.13. Руководитель Учреждения обязан направлять профсоюзной организации по одному экземпляру копий нормативных документов, затрагивающих трудовые и социальные права работников Учреждений.

7.14. При принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, руководители Учреждений обязаны направить проекты этих локальных нормативных актов и обоснования к ним в выборный профсоюзный орган Учреждения. Порядок учета мнения выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов определен в ст.372 Трудового кодекса РФ.

7.15. Работа в качестве председателя профсоюзной организации признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении всех работников Учреждения.

7.16. Стороны могут совместно принимать решения о присвоении почетных званий и наградений ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

РАЗДЕЛ 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

8.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

8.2. Изменения и дополнения настоящего договора, снижающие уровень прав и гарантий работников, могут вноситься в договор только на основании их обсуждения и принятия общим собранием работников при наличии соответствующего экономического основания.

8.3. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по договору.

8.4. Контроль над выполнением договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

8.5. Работодатель за неисполнение договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

8.6. Работодатель обязуется информировать работников и профком о финансово-экономическом положении организации, перспективах развития, важнейших организационных изменениях, а также о состоянии его социально - бытовой сферы; рассматривать предложения работников, профкома по вопросам деятельности организации, направленные на её совершенствование и давать на них мотивированный ответ не позднее месячного срока.

Директор МБОУ ДОД «ЛДШИ №2»

Л.П.Бакулина

Председатель профкома

Т.Г.Попова

Реестр приложений к коллективному договору МБОУ ДОД
«Лянторская ДШИ №2»:

Приложение 1- Положение 40/1 об оплате и стимулировании труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Лянторская детская школа искусств №2» – 12 страниц;

Приложение 2 – Правила внутреннего распорядка для работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Лянторская детская школа искусств №2» - 9 страниц.